



INCLUSÃO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA FÍSICA NO MERCADO DE TRABALHO: SATISFAÇÃO OU DESPRAZER?

INCLUSION OF PERSON WITH PHYSICAL DEFICIENCY IN THE LABOR MARKET: SATISFACTION OR DISPLEASURE?

INCLUSION OF PERSONAS CON PHYSICAL DEFICIENCY EN EL LABOR MARKET: SATISFACTION OR DISPOSAL?

Camila Fernanda Ferreira da SILVA¹ | Márcia Duarte GALVANI²

Maria Amília ALMEIDA³ | Renata Andrea Fernandes FANTACINI⁴

RESUMO: O objetivo desta pesquisa foi analisar o grau de satisfação de pessoas com deficiência física incluídas no mercado de trabalho da União dos Deficientes Físicos - UDEFA de Araraquara, localizada no interior de São Paulo, que tem como principal responsabilidade incluir as pessoas com deficiência física no mercado de trabalho oferecendo cursos preparatórios e em seguida o encaminhamento para empresas parceiras. Essa amostra contou com a colaboração de alguns dos deficientes físicos incluídos no mercado de trabalho via UDEFA, totalizando 15 sujeitos. Para alcançar os objetivos propostos, os participantes responderam um questionário seguindo a Escala Likert. Os resultados revelaram que as pessoas com deficiência física incluídas no mercado de trabalho por intermédio da UDEFA encontram-se satisfeitas com trabalho atual, com seus salários, com as relações estabelecidas com seus companheiros, superiores e estão abertas a novas propostas. Concluímos que as pessoas com deficiência física também estão de modo geral satisfeitas com a adequação e a acessibilidade em seus locais de trabalho, o que de fato, é de suma importância para esse público alvo.

Palavras-Chave: Educação Especial. Deficiência Física. Inclusão no Mercado de Trabalho.

ABSTRACT: The objective of this research was to analyze the degree of satisfaction of people with physical disabilities included in the labor market of the Union of the Physically Disabled - UDEFA of Araraquara, located in the interior of São Paulo, whose main responsibility is to include people with physical disabilities in the market preparatory courses and then the referral to partner companies. This sample had the collaboration of some of the physically disabled people included in the labor market via UDEFA, totaling 15 subjects. To reach the proposed objectives, the participants answered a questionnaire following the Likert Scale. The results revealed that people with physical disabilities included in the labor market through UDEFA are satisfied with current work, their salaries, relationships established with their superiors, and are open to new proposals. We conclude that people with physical disabilities are also generally satisfied with adequacy and accessibility in their workplaces, which in fact is of paramount importance to this target audience.

Keywords: Special Education. Physical Deficiency. Inclusion in the Labor Market.

RESUMEN: El objetivo de esta investigación fue analizar el grado de satisfacción de personas con discapacidad física incluídas en el mercado de trabajo de la Unión de los discapacitados

¹ Graduanda em Educação Especial pela Universidade Federal de São Carlos (UFSCar). E-mail: camilaf.ferreirasilva@gmail.com.

² Doutora em Educação Escolar pela Universidade Estadual Paulista "Júlio de Mesquita Filho" (UNESP), Araraquara (SP). Docente do Programa de Pós-Graduação em Educação Especial da UFSCar. E-mail: marciaduar@yahoo.com.br

³ Possui Pós-Doutorado em Educação pela University of Georgia, UGA, Estados Unidos. Docente do Programa de Pós-Graduação em Educação Especial da UFSCar. E-mail: ameliana@terra.com.br.

⁴ Doutora em Educação Especial pela Universidade Federal de São Carlos (UFSCar). Docente e Tutora dos cursos de graduação e pós-graduação (presencial e EAD) do Claretiano – Centro Universitário. E-mail: refantacini@hotmail.com.

Físicos - UDEFA de Araraquara, ubicada en el interior de São Paulo, que tiene como principal responsabilidad incluir a las personas con discapacidad física en el mercado de trabajo ofreciendo cursos preparatorios y luego el encaminamiento para empresas asociadas. Esta muestra contó con la colaboración de algunos de los discapacitados físicos incluidos en el mercado de trabajo vía UDEFA, totalizando 15 sujetos. Para alcanzar los objetivos propuestos, los participantes respondieron un cuestionario siguiendo la Escala Likert. Los resultados revelaron que las personas con discapacidad física incluidas en el mercado de trabajo por intermedio de la UDEFA se encuentran satisfechas con trabajo actual, con sus salarios, con las relaciones establecidas con sus compañeros superiores y abiertos a nuevas propuestas. Concluimos que las personas con discapacidad física también están en general satisfechas con la adecuación y la accesibilidad en sus lugares de trabajo, lo que de hecho, es de suma importancia para ese público objetivo.

Palabras clave: Educación Especial. Deficiencia física. Inclusión en el Mercado de Trabajo.

Submetido em: 30/01/2018

Aceito em: 10/09/2018

INTRODUÇÃO

A inclusão para o trabalho das pessoas com deficiência vem sendo bastante debatida, entendendo que esta é uma das principais vias de inclusão social.

De acordo com Araújo e Schmidt (2006) o acesso, da pessoa com deficiência física no mercado do trabalho é tido como um dos aspectos do processo de inclusão, sendo importante por proporcionar às pessoas, condições para a satisfação de suas necessidades básicas, a valorização de si mesmas e o desenvolvimento de suas potencialidades. Segundo Jannuzzi (1994, p. 22) “A ausência da possibilidade de trabalho para o deficiente aumenta sua exclusão, acentuando, então, sua subordinação aos outros, esmaecendo a própria identidade, tornando-o aquele que precisa emprestar a voz de outrem para se fazer ouvir”.

Segundo a Lei de Cotas (8.213/91, declara que a empresa com 100 ou mais funcionários está obrigada a preencher de dois a cinco por cento dos seus quadros com beneficiários reabilitados ou pessoa com deficiência. Considerada por muitos uma ação afirmativa, uma vez que é necessário o reconhecimento da capacidade produtiva da pessoa com deficiência, visto que a mesma deve fazer parte do mundo do trabalho e de todos os espaços sociais.

Contudo, o número de pessoas com deficiência que trabalham em empregos formais ainda é menor que o esperado, mesmo com o trabalho de qualidade realizado por muitas empresas na adoção de diversas formas de inclusão desses profissionais. Cabe então refletir como está o grau de satisfação de pessoas com deficiência física incluídas no mercado de trabalho.

O objetivo geral deste estudo foi analisar o grau de satisfação de pessoas com deficiência física incluídas no mercado de trabalho da União dos Deficientes Físicos- UDEFA de

Araraquara-SP. Os objetivos específicos foram: (a) identificar pessoas com deficiência física incluídas no mercado de trabalho e (b) avaliar o grau de satisfação das pessoas com deficiência física incluídas no mercado de trabalho.

METODOLOGIA

Aspectos Éticos

O projeto de pesquisa foi aprovado pelo Comitê de Ética da UFSCar (CAAE: 59729116.4.0000.5504). Os participantes receberam informações acerca dos objetivos da pesquisa e assinaram o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido.

Participantes

Participaram desse estudo, 15 pessoas com deficiência física, incluídos no mercado de trabalho com diversos cargos, salários e condições físicas, todos vinculados a UDEFA. Desta amostra, 09 respondentes são mulheres e 06 são homens, as idades variam de 16 a 56 anos, 02 possuem ensino fundamental completo, 09 ensino médio, 02 ensino superior e 02 não responderam sobre o nível de escolaridade. Os participantes foram recrutados por carta convite e foram selecionados os que aceitaram participar da pesquisa e se enquadravam nos critérios de inclusão.

Local

Este estudo foi realizado UDEFA – União dos Deficientes Físicos de Araraquara⁵, localizada em Araraquara, uma cidade de médio porte, localizada no interior de São Paulo. Os questionários foram respondidos em grupo no intervalo de uma reunião mensal que acontece na referida associação.

Instrumentos

Utilizou-se de questionário semiestruturado, contendo 08 questões de múltipla escolha nos quais foram respondidos de acordo com a opinião pessoal dos respondente. Optou-se pela escala de Likert (1932) para formulação das respostas do questionário, por tratar-se de uma pesquisa de opinião envolvendo o grau de satisfação ou insatisfação.

⁵ A UDEFA tem a responsabilidade de incluir as pessoas com deficiência física no mercado de trabalho oferecendo o preparo necessário juntamente de cursos preparatórios e em seguida o encaminhamento para empresas parceiras.

Por meio dessa escala, fizemos uma medição do nível de satisfação das pessoas com deficiência física, com os seguintes itens classificatórios: “Muito insatisfeito”, “Insatisfeito”, “Nem satisfeito nem insatisfeito”, “Satisfeito”, “Muito satisfeito”. Para compor a escala, utilizou-se de feições, “carinhas” representando o grau de satisfação. Cada participante respondeu 8 questões, assinalando apenas uma das figuras e ao final poderiam adicionar comentários.

Procedimentos de Coleta de dados

Após o aceite por parte dos funcionários, foi agendada sob orientação da empresa um horário para aplicação dos questionários, que ocorreu em uma reunião mensal que é realizada com as pessoas com deficiência física incluídas no mercado de trabalho pela UDEFA.

Procedimento de Análise de Dados

Após a conferência e organização dos questionários, deu-se início a organização dos dados, sendo elaborada uma planilha com todos os dados referentes a cada questão, visando a melhor visualização dos mesmos. Após o preenchimento dela, foi realizada uma análise dos dados obtidos, de acordo com a Escala Likert (1932) e retirado a porcentagem desses para verificação de quais alternativas se sobressaíram em relação às outras e atingir o objetivo final de identificar se a amostra de participantes encontram-se satisfeitos ou não com o atual trabalho que exercem.

RESULTADOS E DISCUSSÃO

Após análise dos dados quantitativos, para discussão dos resultados, foram organizadas as seguintes categorias: 1) Nível de satisfação com o local de trabalho. 2) Nível de satisfação em relação ao cargo exercido. 3) Nível de satisfação em relação ao salário. 4) Nível de satisfação em relação aos companheiros de trabalho. 5) Nível de satisfação em relação aos superiores diretos. 6) Nível de satisfação em relação à acessibilidade e adequação em seu local de trabalho. 7) Nível de satisfação em relação ao atual emprego. 8) Nível de satisfação com a possibilidade de novas propostas.

Nível de satisfação quanto ao local de trabalho

Quando questionados sobre qual o nível de satisfação com o local de trabalho, pudemos observar que a grande maioria (53,33%), equivalente a 8 pessoas, se declararam satisfeitos, outros 5 (33,3%) se declararam muito satisfeitos e apenas 2 (13,3%) não preferiram assinalar que não estão nem satisfeitos, nem insatisfeitos, como podemos verificar na tabela abaixo.

Tabela 1: Nível de Satisfação com o local de trabalho.

Nível de Satisfação	Frequência (N=15)	Porcentagem
 Muito Insatisfeito	0	0%
 Insatisfeito	0	0%
 Nem insatisfeito Nem satisfeito	2	13,33%
 Satisfeito	8	53,33%
 Muito Satisfeito	5	33,33%

Fonte: Elaboração própria.

Os dados apresentados apontam para uma maioria, cerca de 86% dos respondentes estão entre os satisfeitos e/ou muito satisfeitos, o que nos leva a compreender que o acesso ao mercado de trabalho, de acordo com a política de inclusão proposta pelo Ministério da Educação (BRASIL, 2008), é uma das formas mais eficazes de proporcionar condições de inclusão à pessoa com deficiência; portanto, se pretendemos construir uma sociedade mais democrática e justa, a equiparação de oportunidades para se conseguir um emprego e se manter nele é condição imprescindível para que isso ocorra.

Nível de satisfação em relação ao cargo exercido

Pudemos identificar que nessa questão, todas as respostas foram preenchidas e a opção “muito satisfeito” se sobressaiu em relação as demais.

Foi identificado que dos 15 participantes, 06 encontram-se muito satisfeitos (40%), 03 satisfeitos (20%), 3 optaram pela alternativa mediana indicando nem satisfação nem insatisfação (20%), 02 encontram-se insatisfeitos (13,33%) e apenas 1 muito insatisfeito (6,6%).

Tabela 2: Nível de Satisfação com o cargo exercido.

Nível de Satisfação	Frequência (N=15)	Porcentagem
 Muito Insatisfeito	1	6,66%
 Insatisfeito	2	13,33%
 Nem insatisfeito Nem satisfeito	3	20%
 Satisfeito	3	20%

 Muito Satisfeito	6	40%
---	---	-----

Fonte: Elaboração própria.

Importante destacar que não se deve restringir as vagas para pessoas com deficiência a um pequeno grupo de funções, ao fazer isso o gestor só dificulta o preenchimento da cota e ainda pode estar desprezando talentos.

A OIT (Organização Internacional do Trabalho), o foco para seleção e ocupação de cargos deve ser na competência e nas habilidades necessárias para o cargo a ser exercido e não na deficiência (SÃO PAULO, 2015).

Pesquisa realizada pela FIPE com trabalhadores com deficiência de um grupo de grandes empresas avaliou o grau de satisfação deles com o emprego e com a carreira. Os resultados indicaram que 68,9 % das pessoas com deficiência sentem pouca ou nenhuma compatibilidade entre o cargo/função e suas escolaridade e 62,8 percebem pouca ou nenhuma compatibilidade entre cargo/função que exercem e sua experiência e capacitacidae (SÃO PAULO, 2015, p. 37)

Portanto, é um equívoco a ideia de que a pessoa com deficiência só pode ser inserida em funções de menor escolaridade. Estudos realizados nos Estados Unidos, entre eles alguns feitos pela DuPont ao longo de três décadas, indicam que funcionários com deficiência apresentam desempenho igual ou superior aos outros, maior lealdade e menor absenteísmo. (SÃO PAULO, 2015, p. 20). E, ao contrário do que se acredita, 23% desse público já têm ensino médio ou superior completo no Brasil (IBGE, 2010), estando aptos a pleitar cargos conforme a sua formação.

Nível de satisfação em relação ao salário

A questão que refere-se ao salário gerou incomodo em grande parte dos respondentes.

Isso fica perceptível ao analisarmos os dados, quando encontramos o maior número de respostas nos itens de muita insatisfação e insatisfação do que nas outras questões.

Entende-se então, que mesmo obtendo 06 pessoas (40%) satisfeitas com seus salários, mais da metade não se encontram nesse grau de satisfação.

01 participante encontra-se muito insatisfeito com seu salário (6,66%), 04 estão insatisfeitos (26,66%), 03 (20%) optaram pela neutralidade nessa questão, 06 estão satisfeitos e apenas 01 respondente encontra-se (6,66%) muito satisfeito.

Tabela 3: Nível de Satisfação com o salário.

Nível de Satisfação	Frequência (N=15)	Porcentagem
---------------------	----------------------	-------------

 Muito Insatisfeito	1	6,666%
 Insatisfeito	4	26,66%
 Nem insatisfeito Nem satisfeito	3	20%
 Satisfeito	6	40%
 Muito Satisfeito	1	6,66%






Fonte: Elaboração própria.

Estudos recentes realizados pelo Governo de São Paulo e pela FIPE (Fundação Instituto de Pesquisas Econômicas) demonstram que em relação ao salário, uma realidade ainda repleta de obstáculos “em média, os rendimentos do trabalho das pessoas com deficiência são 30% mais baixos que os de pessoas sem deficiência” (SÃO PAULO, 2015, p. 13).

Nível de Satisfação em relação aos companheiros de trabalho

Ao serem questionados quanto aos companheiros de trabalho, observou-se que a grande maioria está muito satisfeita. Mais da metade optou por essa resposta enquanto nenhum participante disse estar muito insatisfeito ou até mesmo insatisfeito. Dois (02) (13,33%) preferiram se abster da satisfação ou insatisfação, quatro (04) (26,66%) disseram estar satisfeitos e o maior número de resposta (inclusive sendo o maior número de resposta em um único item de todas as questões), nove (09) (60%) se mostraram muito satisfeitos.

Tabela 4: Nível de Satisfação com os companheiros de trabalho.

Nível de Satisfação	Frequência (N=15)	Porcentagem
 Muito Insatisfeito	0	0%
 Insatisfeito	0	0%
 Nem insatisfeito Nem satisfeito	2	13,33%
 Satisfeito	4	26,66%
 Muito Satisfeito	9	60%

Fonte: Elaboração própria.

Entre os principais mitos e equívocos mais citados frente a inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho, está o de achar que os funcionários com deficiência não vão se entrosar com os demais funcionários da empresa. Pessoas acima do peso, magras, altas,



baixas, de diferentes orientações sexuais, crenças e até times de futebol são alvos comuns de preconceito e *bullying*..(SÃO PAULO, 2015, p. 20).

Problemas desse tipo acontecem em todos os ambientes de trabalho, e não só com as pessoas com deficiência. A solução não é afastá-las do ambiente profissional, mas propiciar um ambiente diverso, já que, uma vez feita a inclusão, vários casos indicam a melhora na produtividade e na retenção e a queda da abstenção de todos funcionários. ..(SÃO PAULO, 2015, p. 21).

Nível de satisfação em relação aos superiores diretos

Referente aos superiores diretos, os respondentes de modo geral também se mostraram bastante satisfeitos. Com oito (08) (53,33%) que responderam estarem satisfeitos contra apenas um (01) (6,666%) insatisfeito, nota-se que a maioria não está descontente com os seus superiores. Três (03) (20%) não estão nem satisfeitos nem insatisfeitos, três (03) (20%) estão muito satisfeitos e nenhum encontra-se muito insatisfeito.

Tabela 5: Nível de Satisfação com os superiores diretos.

Nível de Satisfação	Frequência (N=15)	Porcentagem
 Muito Insatisfeito	0	0%
 Insatisfeito	1	6,666%
 Nem insatisfeito Nem satisfeito	3	20%
 Satisfeito	8	53,33%
 Muito Satisfeito	3	20%

Fonte: Elaboração própria.

Pesquisa realizada pela FIPE com trabalhadores com deficiência de um grupo de grandes empresas avaliou o grau de satisfação deles com o emprego e com a carreira. Apresentando como um de seus resultados que “20.7% das pessoas com deficiência afirmam que o gestor nunca conversou com eles sobre metas e desempenho”. (SÃO PAULO, 2015, p. 47)

Estudos apontam que para haver uma boa relação entre a pessoa com deficiência e seus superiores, é necessário que haja mudanças nos discursos e nas atitudes, sendo necessário que os superiores:

- Haja dialogo, orientação, supervisão e avaliação.

- Reconheçam que a pessoa com deficiência tem capacidade e é produtiva.
- Compreendam que a pessoa com deficiência pode ser o profissional que eu preciso para ocupar a vaga e não apenas para cumprir a cota.

Nível de satisfação em relação a acessibilidade e adequação em seu local de trabalho






Para o público alvo dessa pesquisa, a questão acessibilidade é muito relevante.

Essa questão envolve toda estrutura predial e demais adequações que a empresa oferece ao funcionário dependendo de cada necessidade.

Ao serem questionados quanto a isso, os respondentes de maneira geral, encontram-se satisfeitos.

Mesmo contando com um número relativamente alto de pessoas que não responderam satisfação nem insatisfação, num total de cinco (05) (33,33%) pessoas, três (03) (20%) se mostraram satisfeitos e sete (07) (46,66%) muito satisfeitos.

Tabela 6: Nível de Satisfação em relação a acessibilidade e adequação em seu local de trabalho.

Nível de Satisfação	Frequência (N=15)	Porcentagem
 Muito Insatisfeito	0	0%
 Insatisfeito	0	0%
 Nem insatisfeito Nem satisfeito	5	33,33%
 Satisfeito	3	20%
 Muito Satisfeito	7	46,66%

Fonte: Elaboração própria.

Estudos revelam que o nível de satisfação com o local de trabalho aumenta a medida que a empresa se torna acessível, o que significa muito mais do que alargar portas, colocar rampas, mas também é sinônimo de investimentos financeiros. Sendo preciso eliminar os seguintes tipos de barreiras:

- **Arquitetônica:** barreiras ambientais físicas nos edifícios e nos espaços coletivos.
- **Comunicacional:** barreiras na comunicação interpessoal, escrita, visual e virtual (acessibilidade digital).
- **Metodológica:** barreiras nos métodos e nas técnicas de trabalho.
- **Instrumental:** barreiras nos instrumentos, nos utensílios e nas ferramentas de trabalho.
- **Programática:** barreiras invisíveis embutidas em políticas, normas e regulamentos empresariais.
- **Atitudinal:** preconceitos, estigmas, estereótipos e discriminações. (SÃO PAULO, 2015, p. 47).



Nível de satisfação em relação ao atual emprego

É importante que saibamos o grau de satisfação nessa questão para que todas as outras tenham mais coerência.

Os respondentes não pareceram insatisfeitos com seus atuais empregos.

Dos 15 respondentes, seis (06) (40%) estão muito satisfeitos, quatro (04) (26,66%) estão satisfeitos, dois (02) (13,33%) estão insatisfeitos, nenhum se encontra muito insatisfeito e três (03) (20%) optaram pela opção mediana.

Tabela 7: Nível de Satisfação com o atual emprego.

Nível de Satisfação	Frequência (N=15)	Porcentagem
 Muito Insatisfeito	0	0%
 Insatisfeito	2	13,33%
 Nem insatisfeito Nem satisfeito	3	20%
 Satisfeito	4	26,66%
 Muito Satisfeito	6	40%

Fonte: Elaboração própria.



Acreditamos que nível de satisfação com o atual emprego está relacionado com o nível de satisfação citados em todas as categorias anteriores.




Nível de satisfação com a possibilidade de novas propostas

Tendo por base a questão anterior onde os respondentes se mostraram relativamente satisfeitos com seus atuais empregos, essa questão refere-se a reação que teriam com o recebimento de uma nova oportunidade de emprego, com um novo cargo, salário, companheiros e ambiente de trabalho, etc.

Nessa questão, um (01) (6,66%) participante se mostrou muito insatisfeito e um (01) insatisfeito (6,66%), quatro (04) (26,66%) se mostraram neutros, seis (06) (40%) satisfeitos e três (03) (20%) muito satisfeitos.

Tabela 8: Nível de Satisfação com a possibilidade de uma nova proposta.

Nível de Satisfação	Frequência (N=15)	Porcentagem
 Muito Insatisfeito	1	6,66%
	1	6,66%

Insatisfeito		
 Nem insatisfeito Nem satisfeito	4	26,66%
 Satisfeito	6	40%
 Muito Satisfeito	3	20%

Fonte: Elaboração própria.

Pesquisa realizada pela FIPE com trabalhadores com deficiência de um grupo de grandes empresas avaliou o grau de satisfação deles com o emprego e com a carreira, apontou a esse respeito que: “72% das pessoas com deficiência jamais receberam uma promoção.[..] 67% das pessoas com deficiência permaneciam na mesma função desde que começaram a trabalhar. (SÃO PAULO, 2015, p. 37).

As pessoas sem deficiência têm mais probabilidade de conseguir uma ocupação quando elevam seu nível de qualificação, mas o mesmo não ocorre com pessoas com deficiência. (SÃO PAULO, 2015).

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Ao final dessa pesquisa conseguimos analisar o grau de satisfação de pessoas com deficiência física incluídas no mercado de trabalho da União dos Deficientes Físicos – UDEFA.

Verificamos que de um modo geral, os respondentes encontram-se satisfeitos com seus trabalhos e o maior nível de insatisfação encontrada foi em relação aos salários. Foi possível identificar alguns dos motivos geradores de satisfação e de insatisfação, além de traçar os perfis pessoais dos entrevistados atingindo-se assim a compreensão dos fatores motivadores de prazer e desprazer nas relações profissionais, seja no âmbito de convivência social e/ou em relação as políticas administrativas da empresa.

Concluimos que há por parte da UDEFA, uma preocupação em promover aos seus participantes o acesso ao emprego, contribuindo assim, para avanços referentes as políticas de inclusão no mercado de trabalho.

REFERÊNCIAS

ARAÚJO, J. P.; SCHMIDT, A. A inclusão de pessoas com necessidades especiais no trabalho: a visão de empresas e de instituições educacionais especiais na cidade de Curitiba. *Rev. bras. educ. espec.* vol.12 no.2 Marília May/Aug. 2006.

BRASIL. *Consolidação das Leis do Trabalho*. São Paulo: Saraiva, 1998.

BRASIL. Ministério Público do Trabalho. *A Lei de Cotas em perguntas e respostas*. Disponível em: <http://www.pcdlegal.com.br/leidecotas/wp-content/themes/leidecotas/downloads/Leidecotas_Cartilha.pdf>. Acesso em: 20 out. 2016.

_____. Ministério do trabalho e emprego. *Convenção nº. 111 e a promoção da igualdade na negociação coletiva*. Brasília: MTE, 2000.

_____. Ministério da Educação. Secretaria da Educação Especial. *Política nacional de Educação Especial na perspectiva da educação inclusiva*. Brasília: MEC/SEESP, 2008c. Disponível em: <<http://portal.mec.gov.br/arquivos/pdf/politicaeducspecial.pdf>>. Acesso em: 30 abr. 2015.

JANUZZI, G.S.M. *Escola e trabalho do considerado deficiente*. *Anais. II SEMINÁRIO SOBRE EDUCAÇÃO ESPECIAL PROFISSIONAL E DEFICIÊNCIA*. Unicamp, 1994.

SÃO PAULO (Estado). Secretaria da Educação. Núcleo de Apoio Pedagógico Especializado – CAPE. *Diretrizes para a educação especial para o trabalho*. São Paulo: SE, 2013. Disponível em: <http://cape.edunet.sp.gov.br/cape_arquivos/Publicacoes_Cape/P_6_Diretrizes_Educacao_Especial_Varios.pdf>. Acesso em: 20 out. 2016.

_____. Secretaria do Estado dos Direitos da Pessoa com Deficiência. *Pessoas com deficiência no trabalho: criando valor pela inclusão*. Disponível em: <http://www.pessoacomdeficiencia.sp.gov.br/Content/uploads/20131210182610_CartilhaPessoascomdeficiencianotrabalho.pdf>. Acesso em: 20 out. 2016.